

Cara mamma... Caro babbo...

Diventare genitori: i diritti di mamma e babbo che lavorano

*La tutela della genitorialità dai principi costituzionali alle più recenti norme
in tema di flessibilità e conciliazione tra lavoro e famiglia*



a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna
Sonia Alvisi



Indice

Quadro normativo	pag.	2
Divieto di licenziamento	pag.	3
Le dimissioni della lavoratrice	pag.	3
La gravidanza	pag.	4
Interdizione anticipata	pag.	4
Permessi retribuiti	pag.	5
Congedo obbligatorio di maternità per le lavoratrici dipendenti	pag.	5
Il congedo di maternità flessibile	pag.	6
L'indennità economica di maternità	pag.	7
Le lavoratrici parasubordinate	pag.	9
L'importo della indennità	pag.	9
Il congedo di paternità	pag.	10
Il congedo parentale	pag.	13
Trattamento economico	pag.	13
Le modalità di fruizione	pag.	14
Dopo la nascita: i riposi giornalieri	pag.	16
Il lavoro notturno	pag.	16
I congedi per malattia del figlio	pag.	17
Anticipazione del trattamento di fine rapporto	pag.	18
Il telelavoro	pag.	18
La cessione dei riposi e delle ferie	pag.	19
La tutela contro la violenza di genere	pag.	20
Assegno di maternità Stato mamme lavoratrici e precarie	pag.	21
Assegno maternità Comune mamme disoccupate	pag.	22
Le agevolazioni per le famiglie in vigore per il 2016	pag.	23
I servizi educativi 0/3 anni	pag.	28

Presentazione

Il presente opuscolo informativo si rivolge alle donne in gravidanza, ai futuri babbi e alle persone che intendono adottare, e vuole aiutarli a conoscere i loro diritti in questo particolare periodo della vita.

Di seguito troverete le informazioni relative alle norme previste per tutelare la maternità e per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro ai neo genitori, affinché la cura dei figli non ricada solo sulle mamma e si possa, invece, condividere questa importante esperienza.

Le informazioni sono essenziali per facilitare la lettura ma, se hai bisogno di approfondire l'argomento, puoi fare riferimento alla Consigliera di Parità Provinciale, che potrà consigliarti anche in caso di controversie e problematiche inerenti il lavoro.

Puoi rivolgerti anche alle Organizzazioni Sindacali presenti direttamente nell'azienda o sul territorio provinciale.

Sperando di offrire uno strumento utile, ci auguriamo che voi possiate vivere questo splendido evento con gioia e serenità.

Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Ravenna

Sonia Alvisi

Consigliera di parità supplente della Provincia di Ravenna

Abg Arianna Orrù

Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Ravenna

Via Della Lirica, 21 – Ravenna

Tel. 0544/258416 – 0544/258405

Mail: consiglieraparita@mail.provincia.ra.it

Sito: www.provincia.ra.it

IL QUADRO NORMATIVO

- Costituzione art. 37
- Legge n. 1204/1971
- Legge n. 903/1977
- Legge n. 53/2000
- Testo Unico 151/2001
- Legge 92/2012
- D. Lgs 80/2015

L'approccio normativo alla tutela della maternità e' mutato notevolmente e costantemente ai cambiamenti socio economici che influenzano il mercato del lavoro. Il nostro ordinamento ha da sempre tutelato la funzione familiare svolta dalla donna a garanzia dei compiti di maternità e cura dei figli. In origine, si trattava soprattutto di una legislazione improntata a salvaguardare la tutela della salute e sicurezza della lavoratrice cercando di conciliare la maternità con lo svolgimento della prestazione lavorativa. A ciò si è accompagnata anche l'affermazione di disposizioni e principi volti ad evitare comportamenti discriminatori che penalizzano la donna lavoratrice in quanto madre.

In primis, la Costituzione ha sancito all'art. 37 la parità normativa e retributiva fra lavoratori e lavoratrici.

La Costituzione dunque ha affermato, da un lato, la specialità della tutela riguardante la lavoratrice madre e, dall'altro, ha sancito il principio fondamentale di uguaglianza fra i sessi.

Con l'emanazione del D. Lgs 26.03.2001 n. 151, costituente il T.U., ribadendo quanto già previsto dalla legge 53/2000, viene riconosciuto anche al padre lavoratore la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge per le lavoratrici madri favorendo una più equa ripartizione dei carichi familiari.

La tutela della maternità diviene tutela della genitorialità in quanto la cura della prole necessita delle attenzioni di entrambi i genitori.

Il tema della conciliazione e' quindi oggi più che mai importante e riguarda in generale la famiglia stessa e non solo la donna lavoratrice.

Le modifiche introdotte dal d.lgs 80/2015

Il D. Lgs 15.6.2015 , n. 80 , in attuazione del Jobs Act (art. 1, co 8-9 L. 183/2014) ha introdotto misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro modificando profondamente il testo unico.

E' il caso ad esempio degli interventi sulla disciplina del congedo di maternità ovvero dell'introduzione normativa della possibilità di sospendere il godimento del congedo di maternità in caso di ricovero

del neonato, dell'attribuzione dell'indennità economica di maternità anche per le lavoratrici licenziate per colpa grave e dell'estensione dell'ambito di fruizione dell'indennità di maternità in caso di adozione o affidamento e per il padre libero professionista.

Viene pienamente soddisfatto per le lavoratrici madri para subordinate il principio di garanzia del diritto alla prestazione assistenziale anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Il cardine di tutta la legislazione a tutela della maternità e della paternità dei genitori che lavorano e' il mantenimento del posto di lavoro.

Il divieto di licenziamento opera dall'inizio della gravidanza alla fine del periodo di interdizione dal lavoro e fino ad un anno di vita del figlio/a. Nel caso in cui il padre sostituisca la madre per il periodo di congedo obbligatorio dopo il parto, questo divieto e' valido anche nei confronti del padre, sempre fino ad un anno di vita del figlio/a.

Il divieto assoluto di licenziamento e' disposto al fine di evitare comportamenti discriminatori del datore di lavoro nei confronti della lavoratrice che si assenta dal lavoro per maternità.

LE DIMISSIONI DELLA LAVORATRICE

Il legislatore e' intervenuto anche sulla disciplina delle dimissioni della lavoratrice chiarendo che la lavoratrice e il lavoratore che presentano le proprie dimissioni durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, ovvero dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino/a, non sono tenuti a dare il preavviso (art. 55 T.U). La disposizione del T.U prevede anche un'apposita convalida per le dimissioni e le risoluzioni consensuali della lavoratrice presentate durante il periodo di gravidanza, e durante i primi 3 anni di vita del bambino/a. Di fatto, il periodo in cui vige il divieto di licenziamento è quello per cui è prevista la procedura di convalida non coincidono, in quanto la legge Fornero ha esteso quest'ultimo da 1 a 3 anni di vita del bambino/a.

Il D. Lgs 80/2015 ha specificato che la disciplina del preavviso fa riferimento soltanto al periodo in cui vige il divieto di licenziamento, per cui non sono tenuti a dare il preavviso la lavoratrice e il lavoratore che presentano le proprie dimissioni fino al compimento di 1 anno di età della bambina/o.

LA GRAVIDANZA

Durante l'intero periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio/a sono previste particolari disposizioni volte a salvaguardare la sicurezza e la salute delle lavoratrici.

La tutela si applica anche alle lavoratrici che hanno adottato o ricevuto in affidamento bambini fino al compimento dei sette mesi d'età.

Dal momento che la lavoratrice ha dato notizia al datore di lavoro dell'intervenuto stato di gravidanza, tramite la presentazione del certificato medico, è vietato adibire le lavoratrici al lavoro notturno (nella fascia oraria compresa tra le 24 e le 6 del mattino), al trasporto e al sollevamento dei pesi o ai lavori faticosi, pericolosi o insalubri, elencati nel D.P.R. 1026/76.

Qualora ve ne sia la possibilità, la lavoratrice è addetta ad altre mansioni rispetto a quelle ordinariamente svolte. La lavoratrice è, altresì, spostata ad altre mansioni nei casi in cui i Servizi Ispettivi del Ministero del Lavoro, d'ufficio o su istanza della lavoratrice, accertino che le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli alla sua salute.

Le lavoratrici che vengono temporaneamente adibite a mansioni inferiori a quelle abituali conservano la retribuzione corrispondente alle mansioni precedentemente svolte e la qualifica originale, mentre nel caso siano ad esse assegnate mansioni superiori, opera il diritto al trattamento retributivo corrispondente all'attività svolta.

L'inosservanza delle disposizioni da parte del datore di lavoro sulle mansioni a cui può essere adibita la lavoratrice in stato di gravidanza è punita con l'arresto fino a sei mesi.

INTERDIZIONE ANTICIPATA

Nel caso in cui la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, competente per territorio, può disporre l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo di gravidanza e/o fino al settimo mese di età del figlio.

Altro percorso è rappresentato dall'interdizione anticipata disposta per gravi complicanze della gravidanza o preesistenti forme morbose.

A partire dal 1 aprile 2012 la competenza al rilascio della autorizzazione per l'astensione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza viene ripartita tra la Direzione Territoriale del Lavoro e L'Azienda Sanitaria Locale. In particolare il primo ufficio provvederà all'istruttoria ed alla emanazione del provvedimento autorizzatorio di interdizione, in caso di condizioni di lavoro o ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna o del

bambino, mentre l'Asl dovrà provvedere, in via esclusiva, alla procedura per gravi complicanze della gravidanza.

Anche in questo caso il provvedimento di interdizione si intende accolto decorsi sette giorni dalla richiesta e poiché presuppone l'effettiva impossibilità di adibire al lavoro la dipendente, l'astensione decorre dalla data del provvedimento stesso.

Ovviamente il provvedimento di astensione anticipata è incompatibile con una eventuale successiva richiesta di flessibilità del periodo di astensione obbligatoria.

PERMESSI RETRIBUITI

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui non sia possibile eseguirli fuori dall'orario di lavoro: le lavoratrici devono presentare al datore di lavoro apposita istanza e, successivamente, la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

CONGEDO OBBLIGATORIO DI MATERNITÀ PER LE LAVORATRICI DIPENDENTI

Il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e' finalizzato a tutelare la lavoratrice in quanto madre, anche dal punto di vista psico-fisico e la prole stessa che necessità delle fondamentali cure materne, almeno nei primi mesi di vita.

Per questo scopo, quindi, e' fatto divieto per il datore di lavoro di adibire al lavoro la lavoratrice dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi allo stesso.

Il Testo Unico ha previsto la possibilità per la lavoratrice di scegliere di posticipare l'astensione fino al mese precedente la data presunta del parto, per poter usufruire dopo il parto di un mese di congedo in più per accudire il neonato/a.

L'astensione obbligatoria e' quindi di regola pari a 5 mesi in virtù della probabile non coincidenza della data presunta del parto e quella effettiva sono compresi nel periodo di astensione obbligatoria anche per i giorni intercorrenti tra la data presunta e la data effettiva del parto, quando esso avvenga dopo la data presunta.

La medesima tutela si applica anche in caso di parto anticipato. In tale ipotesi il D. Lgs 80/2015 ha precisato che i giorni non goduti prima del parto, qualora lo stesso avvenga in data anticipata rispetto

a quella presunta, sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto anche se si supera il limite complessivo di 5 mesi.

Il legislatore e' intervenuto per tutelare la lavoratrice madre e la prole nei casi in cui il parto sia prematuro e avvenga addirittura più di 2 mesi prima dell'inizio del congedo di maternità. La lavoratrice madre potrà quindi, usufruire dell'astensione obbligatoria non goduta a causa del parto prematuro, dopo la nascita del bambino anche superando il periodo di 5 mesi previsto dal legislatore.

Il D. Lgs amplia il diritto della lavoratrice a sospendere il congedo di maternità , per goderne successivamente: esso e' esercitabile in tutti i casi di ricovero del neonato durante il periodo previsto per l'astensione obbligatoria e non soltanto a seguito di parto antecedente alla data presunta.

L'astensione obbligatoria, con divieto per il datore di lavoro di adibire la lavoratrice al lavoro, e' riconosciuto alla lavoratrice anche in caso di interruzione della gravidanza verificatosi dopo il 180 giorno dall'inizio della gestazione. In questo caso la lavoratrice può rinunciare a fruire dell'astensione obbligatoria e, dando al datore di lavoro un preavviso di 10 giorni di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa.

La medesima disciplina si applica anche in caso di decesso della bambina/o alla nascita o durante il congedo di maternità.

IL CONGEDO DI MATERNITÀ FLESSIBILE

Fermo restando la durata complessiva dell'astensione, le lavoratrici hanno la facoltà di utilizzare in modo flessibile il congedo di maternità. È' possibile posticipare l'inizio del congedo al mese precedente la data presunta del parto e proseguire nei 4 mesi successivi all'evento a condizione che il medico specialistico del Servizio sanitario nazionale ed il medico competente (dove è previsto) attestino che non vi siano controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro.

Il legislatore prevede anche la possibilità di anticipare il congedo di astensione obbligatoria per uno o più periodi in relazione allo stato di salute della lavoratrice.

Il periodo di astensione obbligatoria può altresì essere prorogato fino a 7 mesi dopo il parto quando le condizioni di lavoro o ambientali sono pregiudizievoli e la lavoratrice non può essere spostata ad altre mansioni.

L'INDENNITÀ ECONOMICA DI MATERNITÀ

Per tutto il periodo in cui le lavoratrici usufruiscono del congedo di maternità spetta un'indennità giornaliera erogata dall'I.N.P.S., pari all'80% della retribuzione, comprensiva di ogni altra indennità spettante per malattia (art. 22 T.U.).

La contrattazione collettiva può prevedere l'integrazione al 100% della retribuzione a carico dell'azienda.

Il periodo di congedo obbligatorio, sia nel T.U. sia in seguito a giurisprudenza positiva e Direttive europee, è considerato a tutti gli effetti come periodo di lavoro. Durante il congedo, quindi, maturano le ferie, la 13/14 mensilità, gli eventuali miglioramenti contrattuali ottenuti nel periodo in cui la madre è obbligatoriamente assente (legge n. 101/2008). La Legge di Stabilità (n. 208/2015, comma 183) stabilisce che il congedo obbligatorio di maternità viene compreso ai fini dei premi di produttività.

Una importante realizzazione della tutela della genitorialità, per ciò che concerne gli aspetti economici, è rappresentata dal fatto che l'indennità di maternità è corrisposta anche in specifiche ipotesi in cui se la lavoratrice non si trovasse in maternità, non sarebbe erogata la retribuzione.

Il legislatore, infatti, assicura l'indennità di maternità anche alle lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione è quello di detto periodo non siano decorsi più di 60 giorni.

Inoltre, la tutela economica per congedo di maternità compete alle lavoratrici anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, connessi alla cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta o di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine, che si verifichino durante i periodi di congedo di maternità.

Il D. Lgs 80/2015 amplia ulteriormente tale casistica disponendo l'erogazione dell'indennità di maternità anche nell'ipotesi in cui la lavoratrice sia stata licenziata per colpa grave costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro.

CONGEDO DI MATERNITA'

Periodo di astensione obbligatoria normalmente esteso dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto ai 3 mesi successivi (art. 16 T.U.)

E' retribuito con un'indennità pari all'80% della retribuzione

L'indennità di maternità compete alle lavoratrici iscritte alla gestione separata anche in caso di mancato versamento dei contributi (principio di automaticità delle prestazioni).
L'indennità di maternità compete anche nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro durante il congedo per cessazione dell'attività dell'azienda, per scadenza del contratto a termine, per giusta causa di licenziamento (art. 3 D. Lgs. 80/2015) nonché nei casi di sospensione dal lavoro senza retribuzione o in caso di disoccupazione purché tra tali ipotesi e il congedo non siano decorsi più di 60 giorni (art. 24 T.U.)

Il periodo di astensione obbligatoria si computa comprendendo:

- i giorni tra la data presunta e la data effettiva del parto (nel caso in cui il parto avvenga dopo la data presunta)
- i giorni non goduti prima del parto (nel caso in cui il parto avvenga prima della data presunta) che si aggiungono ai mesi di congedo successivi al parto.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere:

- anticipato, previo accertamento medico che attesti

un pregiudizio alla salute derivante da gravi complicazioni o dalle condizioni di lavoro.

- prorogato, a 7 mesi successivi il parto, nell'ipotesi in cui si svolgano mansioni pericolose faticose e insalubri e non ci sia possibilità di essere spostate ad altre mansioni.

Il periodo di astensione obbligatoria può essere fruito in modo flessibile (il congedo inizia un mese prima della data del parto e prosegue per i 4 mesi successivi allo stesso) purché idonea certificazione medica, da presentare in allegato alla domanda di congedo, attesti la compatibilità dello stato di gravidanza con la permanenza al lavoro nell'ottavo mese (msg. INPS 13279/2007)

In caso di parto prematuro i giorni di astensione obbligatoria non goduti prima si aggiungono al periodo di astensione post-partum, anche se si supera il periodo complessivamente previsto di 5 mesi (art. 2 D. Lgs 80/2015).

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre lavoratrice può fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, dalla data di dimissioni del bambino (art. 2 D. Lgs 80/2015).

LE LAVORATRICI PARASUBORDINATE

Hanno diritto a fruire dell'astensione obbligatoria per maternità per la durata di 2 mesi prima della data presunta del parto e 3 mesi dopo la nascita del bambino.

L'indennità di maternità spetta a tali lavoratrici in presenza di una contribuzione minima accreditata (art. 64 T.U).

Per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla gestione separata e non iscritti ad altre forme obbligatorie, il D. Lgs 80/2015 ha previsto il diritto all'indennità di maternità anche in caso di mancato versamento alla gestione dei relativi contributi previdenziali da parte del committente. Più in generale, la Legge delega prevede di estendere anche in modo graduale l'indennità di maternità a tutte le categorie di donne lavoratrici.

L'IMPORTO DELLA INDENNITÀ

L'indennità è pari all'80% del reddito giornaliero percepito dalla collaboratrice o dall'associata, considerando le forme più diffuse di questi contratti, nei dodici mesi che precedono il periodo indennizzabile, cioè l'inizio del congedo obbligatorio.

Ovviamente varia a seconda del periodo che viene richiesto dalla lavoratrice, ad esempio anticipato o flessibile.

L'indennità deve essere calcolata per ogni giorno del periodo indennizzabile, festività comprese, in misura pari all'80% di 1/365esimo del reddito che deriva dallo svolgimento dell'attività di collaborazione a progetto o di associazione in partecipazione.

Per ottenere l'indennità di maternità per congedo obbligatorio, le lavoratrici parasubordinate devono comunque astenersi effettivamente dall'attività lavorativa.

Anche le lavoratrici parasubordinate hanno diritto all'accredito figurativo dei periodi di astensione dal lavoro che influiscono sulla misura e il diritto alla pensione.

Le lavoratrici autonome, nonché le coltivatrici dirette, mezzadre e colone, imprenditrici agricole professionali, le artigiane e le esercenti attività commerciali, hanno diritto ad una indennità giornaliera per i 2 mesi prima del parto e i 3 mesi dopo, ma per queste categorie non c'è l'obbligo di astensione dal lavoro, come avviene invece per le lavoratrici dipendenti (art. 66 T.U.).

Le libere professioniste iscritte alla propria Cassa di previdenza e assistenza hanno diritto a un'indennità di maternità per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa (art. 70 T.U.).

IL CONGEDO DI PATERNITA'

Al padre lavoratore e' riconosciuta, a determinate condizioni, la possibilità di fruire delle forme di tutela previste dalla legge per le lavoratrici madri. È infatti disciplinato il congedo di paternità, ossia il diritto del padre lavoratore ad astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità, o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono o di affidamento esclusivo del bambino al padre. (Art. 28 T.U.). A differenza quindi del congedo di maternità, quello spettante al padre non ha il connotato dell'obbligatorietà per cui non è previsto un analogo divieto di adibizione al lavoro. Al fine di estendere la tutela ad un numero maggiore di lavoratori, favorendo così le opportunità di conciliazione vita lavoro, il D. Lgs 80/2015 introduce nuove disposizioni che consentono a soggetti prima esclusi di beneficiare del congedo di paternità. In particolare, il padre lavoratore dipendente potrà usufruire del congedo di paternità, anche se la madre è una lavoratrice autonoma con diritto all'indennità di maternità. Analogo diritto viene riconosciuto al padre lavoratore autonomo quando la madre è lavoratrice dipendente.

La medesima disciplina e' poi prevista nel caso in cui entrambi i genitori siano lavoratori autonomi o liberi professionisti. Infatti il D. Lgs 80/2015 ha riconosciuto il diritto all'indennità di maternità previsto per le lavoratrici autonome e libere professioniste anche ai lavoratori autonomi o liberi professionisti.

L'INDENNITÀ di maternità, quindi, spetta al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

In via sperimentale, anche per l'anno 2016, sono state introdotte dal legislatore le seguenti misure a sostegno della genitorialità:

- 1) Il padre lavoratore dipendente, entro 5 mesi dalla nascita del figlio, ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 2 giorni. Questo diritto può essere fruito dal padre lavoratore anche durante il periodo di astensione obbligatoria post partum della madre. Per la fruizione dello stesso, al padre e' riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione a carico dell'I.N.P.S.
- 2) Il padre lavoratore dipendente, entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, può astenersi per un ulteriore periodo di 2 giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante alla madre. Al padre viene riconosciuta un'indennità pari al 100% della retribuzione in relazione al periodo di astensione.

TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA' DOPO LE MODIFICHE DEL D. Lgs 80/2015

	Lavoratrici libere professioniste Art. 70-73 T.U.	Lavoratrici autonome Art. 66-69 T.U.	Lavoratrici iscritte alla gestione separata artt.64-64 ter T.U. D.M. 12.7..2007
Indennità di maternità	E' corrisposta per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa	E' corrisposta per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa	L'indennità di maternità è corrisposta per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa purché vi sia una contribuzione minima di almeno 3 mensilità nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile
Paternità	L'indennità di maternità spettante al padre libero professionista per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre libera professionista o per la parte residua, in caso di morte o di infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre	L'indennità di maternità spettante al padre lavoratore autonomo, per il periodo in cui sarebbe spettata alla madre lavoratrice autonoma o per la parte residua, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre	In presenza dei medesimi requisiti contributivi, l'indennità di maternità è corrisposta al padre lavoratore iscritto alla gestione separata per 3 mesi successivi alla data effettiva del parto per il periodo residuo che sarebbe spettato alla madre in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre
Astensione	No	No	Divieto di adibizione al lavoro per i 2 mesi precedenti il parto e i 3 mesi successivi

Congedo Parentale	No	3 mesi entro il primo anno di vita del bambino	3 mesi entro il primo anno di vita del bambino
Adozione e Affidamento	<p>Il congedo di maternità :</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di adozione compete per un periodo massimo di 5 mesi durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice - in caso di affidamento per un periodo massimo di 3 mesi entro 5 mesi dall'affidamento <p>Il congedo parentale compete per i 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia</p>	<p>Il congedo di maternità:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di adozione compete per un periodo massimo di 5 mesi durante i primi 5 mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice - in caso di affidamento per un periodo massimo di 3 mesi entro 5 mesi dall'affidamento <p>o</p> <p>Il congedo parentale compete per 3 mesi entro il primo anno dall'ingresso in famiglia</p>	<p>L'indennità di maternità spetta per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia</p> <p>Il congedo parentale compete per un periodo complessivo di 3 mesi dall'ingresso in famiglia del bambino adottato o in affidamento</p>

IL CONGEDO PARENTALE

Mediante l'istituto del congedo parentale i genitori, in costanza di rapporto di lavoro, hanno la possibilità, per ogni figlio, di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo tra i due non superiore a 10 mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

1) alla madre lavoratrice, dopo che ha trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

2) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo frazionato o continuativo non superiore a 6 mesi. Il periodo di astensione è elevabile a 7 mesi (invece che 6), se il padre si astiene per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. In questo caso il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori sarà di 11 mesi. Nel caso di genitore solo, il congedo spetta per un massimo di 10 mesi dopo il congedo di maternità o paternità.

Il padre lavoratore ha diritto al congedo parentale anche quando la madre non ne ha diritto perché colf o lavorante a domicilio, disoccupata, studentessa o lavoratrice autonoma.

In caso di parto plurimo il congedo parentale compete per ciascun figlio.

Il congedo parentale può essere sospeso in caso di malattia del bambino, su domanda del genitore.

Madre e padre possono fruire del congedo anche contemporaneamente. Il padre può utilizzarlo anche durante il periodo in cui la madre è in congedo obbligatorio.

Ferma restando tale durata dell'astensione facoltativa, il D. Lgs 80/2015 interviene sull'arco temporale di fruibilità della stessa, per cui, attualmente il congedo parentale può essere richiesto fino a 12 anni di vita del bambino.

Occorre preavvisare il datore di lavoro 5 giorni prima dell'inizio dell'astensione anche se termini diversi possono essere stabiliti dal C.C.N.L..

Il congedo parentale è un diritto di entrambi i genitori che possono richiederlo come meglio ritengono opportuno. Il datore di lavoro non può negare in alcun modo la richiesta se effettuata nei termini previsti per legge o dal C.C.N.L..

Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa INPS.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, fino al sesto anno di vita del bambino (prima era fino al terzo anno).

La retribuzione su cui viene calcolato il 30% dell'indennità NON comprende la maggiorazione del rateo della 13 mensilità e di altre mensilità aggiuntive che, peraltro, non maturano in tale periodo.

L'indennità economica e' comunque dovuta solo per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi.

Per i periodi usufruiti tra i 6 anni e gli 8 anni di vita del bambino, nel caso in cui non siano già stati fruiti i 6 mesi indennizzabili, l'indennità spetta soltanto se il reddito del l'interessato sia inferiore ad un certo importo (2,5 volte il trattamento minimo di pensione a carico del l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità', vecchiaia e superstiti).

I periodi di congedo parentale fruiti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, invece, non sono in alcun caso indennizzati.

LE MODALITÀ DI FRUIZIONE

Le lavoratrici e i lavoratori possono usufruire del congedo parentale in un'unica soluzione oppure frazionare i 10 mesi complessivi entro i 12 anni di vita del bambino.

Inoltre, ciascun genitore può scegliere tra la fruizione giornaliera e quella su base oraria.

Il D. Lgs 80/2015 disciplina le modalità di fruizione del congedo parentale a ore, prevedendo che i genitori lavoratori dipendenti possano fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadri settimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

In considerazione delle esigenze organizzative del datore di lavoro, i lavoratori sono comunque tenuti, salvo casi di oggettiva impossibilità, a dare preavviso della loro intenzione di usufruire del congedo, secondo le modalità e i criteri definiti dai contratti collettivi.

Tenendo in maggior considerazione le esigenze familiari delle lavoratrici e dei lavoratori piuttosto che quelle aziendali, il D. Lgs 80/2015 ha ridotto il termine di preavviso minimo legale fissandolo in 5 giorni (invece che 15) nel caso di fruizione giornaliera del congedo e prevedendo 2 giorni per il congedo su base oraria.

Al fine di rendere ancor più agevole la conciliazione della tutela della prole con l'attività lavorativa, il legislatore ha introdotto anche la possibilità di rinunciare al congedo parentale per poter ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time.

In particolare, tale diritto e' esercitabile per una sola volta ed entro i limiti del congedo ancora spettante .

Inoltre, la riduzione dell'orario non può essere superiore al 50%. La richiesta di mutare il proprio rapporto di lavoro in part-time non è sottoposta al consenso del datore di lavoro, in quanto il D. Lgs 81/2015 dispone che quest'ultimo è tenuto a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta della lavoratrice o lavoratore.

Si tratta di un diritto esercitabile su richiesta del lavoratore a condizione che sussistano le condizioni per poter usufruire del congedo parentale, in luogo del quale si ottiene la riduzione dell'orario di lavoro.

IL CONGEDO PARENTALE PRIMA E DOPO IL D. Lgs 80/2015		
	Prima del D. Lgs 80/2015	Dopo il D. Lgs 80/2015
Arco temporale di fruizione	Nei primi 8 anni di vita del bambino	Nei primi 12 anni di vita del bambino
Soggetti beneficiari	Il padre e la madre	Il padre e la madre
Durata	10 mesi	10 mesi
Indennità economica indipendente dal reddito	Fino ai 3 anni di vita del bambino	Fino ai 6 anni di vita del bambino
Congedo a ore	La contrattazione collettiva di settore deve stabilire le modalità e i criteri di fruizione del congedo su base oraria	In caso di mancata regolamentazione della contrattazione collettiva, il congedo su base oraria è fruibile secondo i criteri fissati dalla legge
Preavviso minimo	15 giorni su base giornaliera	5 giorni su base giornaliera 2 giorni su base oraria
Prolungamento	Diritto esercitabile entro 8 anni di vita del bambino	Diritto esercitabile entro 12 anni di vita del bambino
Rinuncia al congedo part-time	Non era previsto	Possibilità di rinunciare al congedo parentale per poter ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in part-time

DOPO LA NASCITA: I RIPOSI GIORNALIERI

Nel primo anno di vita del bambino, la legge consente alla madre anche dei piccoli ma quotidiani permessi dal lavoro, si tratta dei riposi orari per allattamento.

I permessi per l'allattamento spettano :

- 1) per 2 ore al giorno se l'orario di lavoro risulta pari o superiore a 6 ore giornaliere (inteso come pari o superiore a 5 ore e 59 minuti);
- 2) per 1 ora al giorno, se l'orario di lavoro e' inferiore alle 6 ore giornaliere;
- 3) i permessi sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Si tratta di permessi retribuiti, cioè il datore di lavoro e' tenuto a calcolare la retribuzione come se fossero ore lavorate, a fronte dell'indennità erogata dall'Inps.

Dal punto di vista legislativo, in termini di assenza giustificata dal lavoro, di retribuzione e accredito dei contributi figurativi, tale diritto e' esteso in alcuni casi anche al padre:

- nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente (lavoratrice domestica, autonoma o libera professionista, casalinga);
- in caso di morte o di grave infermità della madre.

La madre ha diritto ad usufruire dei riposi durante il congedo parentale del padre. Il padre invece non può utilizzare i riposi giornalieri durante il congedo di maternità o il congedo parentale della madre, neppure nei casi in cui la madre non si avvalga dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro (cioè nel caso di aspettative, permessi non retribuiti, pause lavorative previste nei contratti part-time di tipo verticale, mensile o annuale), mentre li può utilizzare in alternativa alla madre che non si avvale in quanto è in congedo di maternità o parentale per un altro figlio.

La domanda dei riposi giornalieri deve essere consegnata direttamente ed esclusivamente al datore di lavoro per le lavoratrici dipendenti, sia all'Inps che al proprio datore di lavoro per i lavoratori.

IL LAVORO NOTTURNO

Nell'ambito della tutela della maternità e paternità vi rientrano anche quelle disposizioni finalizzate a garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici madri e della prole. Tra queste deve essere collocata la

norma che vieta lo svolgimento del lavoro notturno per le lavoratrici dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Per lavoro notturno si intende quello svolto in periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le 5 del mattino. Per le donne il divieto è esteso, invece, dalla mezzanotte alle 6 del mattino.

Dopo il primo anno di età del bambino la lavoratrice madre può essere adibita al lavoro notturno ma il legislatore prevede la possibilità di rifiutare lo svolgimento di tale prestazione. Non sono, infatti, obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore di 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile.

La disposizione non conteneva alcun riferimento ai genitori adottanti o affidatari. Il D. Lgs 80/2015 è intervenuto a colmare una lacuna normativa disponendo che non sono tenute a prestare lavoro notturno anche la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso dei minori in famiglia, e comunque non oltre il 12 anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa.

Il rifiuto a prestare lavoro notturno deve essere espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro le 24 ore precedenti all'inizio della prestazione (art. 18 bis D. Lgs 66/2003).

I CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

• BAMBINA/O FINO A 3 ANNI :

- senza limiti di durata;
- nessuna indennità retributiva;
- copertura previdenziale parziale.

• BAMBINA/O DA 3 A 8 ANNI:

- massimo 5 giorni l'anno per genitore;
- nessuna indennità retributiva;
- copertura previdenziale parziale.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì

il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite individuale di 5 giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i 3 e gli 8 anni.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, su richiesta del genitore, il decorso di ferie in godimento da parte del genitore.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto e ai congedi in parola non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore (c.d. visite fiscali). Per fruire dei congedi per malattia, il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato. Inoltre, la lavoratrice ed il lavoratore devono presentare al datore di lavoro una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni e per lo stesso motivo. Le assenze per permessi per malattia del bambino vengono computate nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie, tredicesima mensilità.

Per le assenze dovute alla malattia del figlio non è prevista alcuna retribuzione.

Nel settore pubblico, è previsto contrattualmente un mese di congedo per malattia del figlio al 100% della retribuzione, ogni anno fino ai tre anni del bambino. In generale i CCNL possono prevedere trattamenti migliorativi.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Durante i periodi di fruizione del congedo parentale, il trattamento di fine rapporto può essere anticipato ai fini del sostegno economico.

Gli Statuti delle forme pensionistiche complementari di cui al D. Lgs 21 aprile 1993, n. 124, possono prevedere la possibilità di conseguire tale anticipazione.

IL TELELAVORO

Tra le forme di lavoro che meglio consentono una conciliazione tra la vita familiare e la gestione del rapporto di lavoro viene spesso annoverato il telelavoro.

Si tratta, infatti, di una particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, caratterizzata dal fatto che l'attività lavorativa è eseguita in un luogo diverso dalla sede dell'impresa utilizzando le tecnologie dell'informazione.

E' quindi un lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell'azienda e degli altri luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l'attività

lavorativa, ma, al contempo, funzionalmente e strutturalmente collegato ad essa grazie all'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici.

In Italia il telelavoro è un fenomeno di dimensioni ancora molto modeste, sia per la scarsa ricettività alla cultura della flessibilità che è alla base delle principali esperienze di telelavoro realizzate a livello internazionale, sia per la diffusa preoccupazione circa i rischi che vi sarebbero connessi, soprattutto in termini di isolamento professionale del telelavoratore.

Anche per queste ragioni, ad oggi, nel settore privato, manca una disciplina giuridica dell'istituto, essendo quest'ultima prevalentemente contenuta in accordi quadro conclusi tra le parti sindacali allo scopo di definire le garanzie minime per i teleworkers, nonché le modalità e le regole per il ricorso al telelavoro da parte dell'impresa.

Nell'intento di favorire il ricorso al telelavoro, il D. Lgs 80/2015 prevede particolari agevolazioni normative per i datori di lavoro privati che vi facciano ricorso per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il beneficio consiste nella possibilità di escludere i lavoratori ammessi al telelavoro dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. Il datore di lavoro sarebbe quindi legittimato a non conteggiare nell'organico aziendale i telelavoratori avvantaggiandosi così nell'applicazione di obblighi legislativi derivanti dalla sussistenza di un determinato numero di dipendenti.

Il beneficio è comunque legato ad un'apposita disciplina collettiva e alla finalizzazione della conciliazione vita-lavoro.

LA CESSIONE DEI RIPOSI E DELLE FERIE

Allo scopo di introdurre nuovi strumenti che rendano maggiormente flessibile l'orario di lavoro, il D. Lgs 80/2015 ha previsto la possibilità di poter godere di ferie e permessi anche se non sono maturati dalla stessa lavoratrice che ne usufruisce.

In particolare, i lavoratori/trici possono cedere i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro. E' però necessario che la fruizione dei riposi e delle ferie ceduti sia finalizzata ad agevolare il lavoratore/trice che ne beneficia nell'assistenza dei figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La contrattazione collettiva dovrà determinare in che misura e a quali condizioni sia possibile la cessione delle ferie e dei permessi.

Il legislatore, comunque, ha precisato che i riposi e le ferie sono ceduti a titolo gratuito e in ogni caso nel rispetto dei diritti previsti in materia dal D. Lgs 66/2003.

Tale provvedimento individua i riposi e le ferie che a tutela della salute dei lavoratori devono necessariamente essere goduti, per cui sono qualificati come irrinunciabili. Deve quindi, ritenersi che non potranno essere ceduti i riposi e le ferie che il legislatore considera obbligatori.

Devono considerarsi come obbligatori ovvero come diritti a cui il lavoratore non può rinunciare e necessariamente ne deve fruire, tutte quelle pause dal lavoro essenziali al recupero delle energie psico-fisiche usurate dallo svolgimento della prestazione lavorativa.

E' il dettato costituzionale (art. 36) a definire come irrinunciabile il riposo settimanale previsto dal D. Lgs 66/2003 (art.9) ovvero il diritto del lavoratore a godere ogni 7 giorni di un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica.

La stessa norma sancisce, inoltre, il diritto del lavoratore a fruire di ferie annuali retribuite.

LA TUTELA CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Il legislatore ha previsto una particolare tutela per le donne lavoratrici che siano vittime di violenza di genere.

E' stato introdotto un apposito **congedo** per le lavoratrici inserite in percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza, dai centri antiviolenza o dalle case rifugio.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete, per motivi connessi al percorso di protezione, sia alle lavoratrici private che del settore pubblico.

Non possono usufruire di tale congedo le lavoratrici domestiche mentre, per espresso riferimento normativo, possono beneficiarne le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

L'astensione può avere una durata massima di 3 mesi e può essere fruita su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto ad un' indennità economica, corrispondente all'ultima retribuzione, erogata dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Le lavoratrici vittime di violenza di genere possono, inoltre, chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

L'esercizio di tale diritto è subordinato però alla sussistenza di posti disponibili in organico. La lavoratrice può, invece, trasformare nuovamente, semplicemente richiedendolo, il rapporto di lavoro part-time a tempo pieno.

ASSEGNO DI MATERNITÀ STATO MAMME LAVORATRICI E PRECARI

L'**assegno di maternità Stato** è una prestazione assistenziale a carico dello Stato ed erogata dall'Inps che spetta a madri e padri lavoratori precari. Ai fini di fruizione del beneficio, l'interessata/o deve presentare domanda tramite apposito modulo Inps da trasmettere in via telematica entro sei mesi dalla nascita del bambino o dal suo effettivo ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento..

- *Requisiti assegno di maternità 2016 Stato*: essere residenti in Italia ed essere cittadini italiani, comunitari o extracomunitari. Per le **mamme lavoratrici** inoltre sono richiesti almeno 3 mesi di contributi versati per maternità negli ultimi 18 mesi e 9 mesi prima del parto o dell'ingresso del bambino in famiglia in caso di adozione.
- **Mamme in disoccupazione NASPI, mobilità o in cassa integrazione**: Se la mamma lavoratrice perde il lavoro ma ha svolto l'attività per almeno 3 mesi ed ha quindi ottenuto il diritto alle prestazioni previdenziali o di assistenza, il periodo massimo che può intercorrere tra la perdita del lavoro e la data effettiva del parto non può essere superiore ai 9 mesi. Per cui tra l'ultima indennità pagata dall'Inps e la data del parto non possono passare più di 9 mesi.
- **Mamme licenziate o che si sono dimesse**: Se la mamma durante la gravidanza cessa il contratto di lavoro anche per dimissioni volontarie, per ottenere l'assegno di maternità dello Stato deve far valere 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dai 18 ai 9 mesi prima del parto.
- **Mamme in gestione separata**: per avere diritto all'assegno di maternità servono 3 mesi di contributi versati nei 12 mesi precedenti l'inizio del congedo obbligatorio ordinario ossia dall'ottavo mese di gravidanza o anticipato in caso per esempio di gravidanza a rischio.

Per il padre lavoratore che sostituisce la mamma per abbandono o affidamento esclusivo, il requisito contributivo è lo stesso della mamma lavoratrice o precaria, quindi almeno 3 mesi di contributi versati. Stesso presupposto se il padre è affidatario preadottivo nel caso in cui la separazione dei coniugi arrivi durante il percorso di

preadozione, oppure, in caso di adottante in caso di adozione senza affidamento sopraggiunta dopo la separazione dei coniugi.

Se il babbo riconosce il bimbo appena nato o è marito della donna che adotta o è affidataria preadottiva, in caso di decesso della mamma naturale o adottiva, può presentare domanda di assegno di maternità all'INPS se alla data di presentazione della richiesta si trova nelle seguenti condizioni: residenza in Italia, figlio minore presente sullo stato di famiglia, padre potestà e non affidato ad altre persone o istituti, se la donna non ha già fruito del beneficio. Solo in questo caso, l'INPS esclude il requisito dei 3 mesi di contributi.

L'importo dell'assegno per il 2016 è di euro 2086,24. L'assegno è non cumulabile con le altre prestazioni a sostegno della maternità percepite a qualsiasi titolo. Qualora l'importo dell'assegno dello Stato risulti superiore a quello delle prestazioni di maternità già percepite, la madre può fare richiesta per la quota differenziale.

ASSEGNO MATERNITÀ COMUNE MAMME DISOCCUPATE

L'assegno di maternità Comune è un'agevolazione a carico dell'Amministrazione comunale di residenza che viene pagata dall'INPS, previa specifica richiesta da parte dell'interessata e verifica dei requisiti ai fini di riconoscimento del beneficio.

Chi può fare domanda all'INPS?

L'assegno a carico del Comune è riservato alle mamme disoccupate e casalinghe che non lavorano o che non possono far valere almeno 3 mesi di contributi negli ultimi 18 mesi, che hanno partorito, adottato o ricevuto in affidamento preadottivo un bambino. Possono fare richiesta quindi le cittadine italiane residenti nel Comune, cittadine comunitarie o extracomunitarie in possesso della carta di soggiorno al momento della presentazione della domanda o comunque entro 6 mesi dalla data del parto, o dello status di Rifugiato politico. Recenti sentenze giurisprudenziali aprono la strada al riconoscimento dell'assegno anche alle cittadine non comunitarie titolari del solo permesso di soggiorno.

Quant'è l'importo della prestazione?

L'importo assegno maternità Comune INPS viene rivalutato ogni anno in base all'adeguamento ISTAT per il 2016 è di 338,69 euro per cinque mensilità e quindi complessivi Euro 1.694,95. Il reddito ISEE non deve superare euro 16.955,95.

Quali sono i requisiti che deve possedere la mamma per avere l'assegno di maternità Comune?

Essere residenti nel Comune presso il quale si richiede la prestazione, avere un reddito ISEE complessivo non superiore alla soglia fissata

ogni anno dallo Stato in base alle variazioni ISTAT, non avere alcuna copertura previdenziale o averla entro un determinato importo fissato annualmente, non essere già beneficiarie di altro assegno di maternità INPS ai sensi della Legge 488/99.

LE AGEVOLAZIONI PER LE FAMIGLIE IN VIGORE PER IL 2016

Ecco nel dettaglio in che cosa consistono e come presentare la domanda.

1. Bonus bebè 2016: consiste in un assegno di 80 euro al mese (960,00 euro all'anno) per ciascun figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2017 per la durata massima di 3 anni di età.

A chi spetta. Ai nuclei familiari con ISEE non superiore ai 25mila euro; per le famiglie a basso reddito fino a 7mila euro l'importo dell'assegno è raddoppiato e passa da 80 a 160 euro.

Come richiederla. I genitori in possesso dei requisiti devono presentare domanda compilando l'apposito modulo INPS assegno di natalità-bonus bebè e presentare la richiesta:

- andando su www.inps.it - Servizi on line. Prima però bisogna attivare un PIN personale;
- chiamando il numero verde 803.164 (numero gratuito da rete fissa) o il numero 06 164 164 (numero per cellulari);
- attraverso i patronati.

La domanda per ottenere il Bonus Bebè deve essere inviata entro 90 giorni dalla nascita o dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento. In ogni caso, se la domanda è presentata oltre i termini di 90 giorni, l'assegno decorre dal mese di presentazione della domanda.

2. Bonus famiglie numerose: Per le famiglie con almeno quattro figli minori a carico e ISEE al di sotto degli 8.500 euro è previsto un bonus di 500 euro. L'Inps ha diramato un comunicato che ne annuncia il pagamento a luglio 2016.

Requisiti: tetto massimo ISEE di 8500 euro annui e precedente presentazione di Dichiarazione Sostitutiva Unica.

3. Family card.

Con la nuova legge di stabilità è stata introdotta la nuova family card 2016, utilizzabile dai membri della famiglia per richiedere sconti sui trasporti, attività turistiche, sportive e culturali, sconti su servizi privati e pubblici che aderiranno all'iniziativa, partecipazione ai gruppi di acquisto GAS (gruppi di acquisto solidale nazionali) e GAF (gruppi di acquisto familiare).

Per il momento si sa che i requisiti sono:

- essere cittadini italiani o stranieri, residenti in Italia;
- essere un nucleo familiare con almeno 3 figli minori a carico residenti in Italia;
- avere un basso reddito ISEE.

Come richiederla. L'aiuto andrà richiesto al Comune di residenza, dopo l'emanazione del decreto che attua la nuova misura.

4. Bonus libri: è un'agevolazione per l'acquisto del materiale scolastico e di libri per famiglie a basso reddito con figli che frequentano le scuole dell'obbligo. Tale beneficio è erogato e fissato su base regionale, per cui ogni Regione delibera ogni anno quali sono le condizioni e i requisiti di accesso da parte delle famiglie e soprattutto il limite di reddito ISEE. La richiesta va presentata in via telematica e il referente per l'istruttoria è il proprio Comune.

5. Sconti sulle bollette di casa: sono agevolazioni fiscali previste per le famiglie a basso reddito che prevedono una riduzione o sconto in bolletta. I bonus confermati anche per il prossimo anno sono: **bonus luce e gas e bonus acqua.**

A chi spetta. A differenza del bonus gas e luce, richiedibile da tutti i cittadini con determinati requisiti che risiedono in Italia (controlla se hai i requisiti sul sito dell'AEEG, Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico), il bonus acqua è richiedibile solo in alcuni Comuni. Verifica se ti spetta quindi lo sconto in bolletta chiedendo al CAF o verificando con il Comune di residenza.

Come richiederli. Il bonus gas e luce va richiesto tramite CAF, il quale invia per via telematica la domanda al distributore che, dopo aver verificato il possesso dei requisiti di accesso, conferma tramite specifica comunicazione il riconoscimento del bonus e lo sconto in bolletta per un anno. Il limite di reddito ISEE per accedere al contributo è pari a 7.500 euro e non superiore a 20.000 euro per le famiglie numerose con più di 3 figli a carico. Informazioni sul sito Anci.

Il bonus acqua va richiesto in base alle specifiche di ogni Comune.

6. Riduzione del 50% del canone telefonico: per le famiglie a basso reddito è possibile richiedere sconti sul canone telefonico Telecom.

A chi spetta. Abbonamento mensile ridotto al 50% per chi ha un reddito familiare non superiore a 6.713,94 € e con una persona all'interno del nucleo familiare titolare di pensione di invalidità civile o assegno sociale, oppure, con più di 75 anni o se il capo famiglia è disoccupato. E' possibile richiedere la riduzione solo se si ha un contratto telefonico con Telecom e solo sul canone mensile. Quindi lo sconto non è sulle telefonate.

7. Esenzione canone RAI 2016: la nuova legge di Stabilità prevede esenzioni dal pagamento del canone per chi ha più di 75 anni e un reddito familiare fino a 6.714,00 euro che aumenterà a 8.000 grazie ai maggiori introiti.

Come richiederlo. La domanda va fatta all'Agenzia delle Entrate tramite apposito modulo di dichiarazione. Per info: sito dell'Agenzia delle Entrate e modulo esenzione canone RAI e Rai.it.

8. Esenzione/riduzione tassa sui rifiuti: le regioni possono stabilire chi ha diritto ad avere la riduzione o esenzione della tassa sui rifiuti, la nuova TARI. Ciascuna regione può decidere se e quando prevedere di bonus, il limite di reddito e la composizione del nucleo familiare. Per cui, per sapere come richiedere lo sconto in bolletta è necessario verificare al CAF e al proprio Comune le modalità di erogazione dell'eventuale agevolazione.

9. Spese detraibili affitto: è un'agevolazione che consente di detrarre dalla dichiarazione dei redditi con modello 730 o Unico le spese di locazione dell'abitazione principale.

A chi spetta. Tale detrazione spese affitto famiglie a reddito basso consiste nel poter scaricare dalle tasse 300 euro per chi ha un reddito complessivo fino a 15.493,71 euro e 150 euro per chi è tra i 15.493,71 euro e 30.987,41 euro. Ci sono detrazione anche per i giovani sotto i 35 anni, , contratti in cedolare secca, canoni di affitto terreni agricoli e per i lavoratori che si trasferiscono nel Comune in cui lavorano.

10. Assegni nucleo familiare, assegni familiari e assegno terzo figlio.

Assegni nucleo familiare spetta ai lavoratori dipendenti pubblici e privati full time e part time, agli iscritti alla gestione separata, insegnanti, colf, lavoratori di ditte cessate o fallite.

Gli assegni familiari spettano invece ai lavoratori autonomi (coltivatori diretti, coloni e mezzadri, piccoli coltivatori diretti e titolari delle pensioni a carico delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi).

Assegno terzo figlio spetta ai nuclei familiari composto da almeno 3 figli minori. Altre info sul sito dell'INPS

11. Riduzione retta asili nido e altri servizi educativi per l'infanzia e mense scolastiche. Chiedere al proprio comune di residenza;

12. Sconto IMU TASI 2016: è rivolta alle famiglie che aiutano genitori o figli concedendo loro un immobile come abitazione principale. Lo sconto che si applica è del 50% e per fruire dell'agevolazione occorre registrare all'Agenzia delle Entrate il contratto dell'immobile in comodato d'uso gratuito.

13. Esenzione ticket 2016: riconosciuta ai cittadini per basso reddito, **gravidanza**, patologie croniche, tumori, invalidità, diagnosi precoce dei tumori e test HIV.

Per verificare requisiti e modalità, consultare il sito del Ministero della Salute o il sito del Comune di residenza a Asl.

14. Assegno congedo matrimoniale: è un assegno che spetta a tutti i lavoratori che si sposano se in possesso dei requisiti INPS, ed è pari a 7/8 giorni di retribuzione da fruire entro 30 giorni successivi la data delle nozze.

Per maggiori informazioni e verificare quanto spetta e a chi, consulta il sito dell'INPS sull'assegno congedo matrimoniale 2016.

15. Mutuo acquisto prima casa: rivolto alle giovani coppie dove almeno uno dei due componenti non ha superato i 35 anni, famiglie con un solo genitore e figli minorenni, giovani sotto i 35 anni con contratto di lavoro atipico.

Per maggiori info, Associazione Bancaria Italiana.

16. Voucher asilo nido e baby sitter: è un'agevolazione di 600 euro al mese (totale 3.600 euro) per sei mesi massimi che spetta alle mamme lavoratrici dipendenti o iscritte alla gestione separata INPS che tornano al lavoro dopo la maternità obbligatoria.

Dal 2016 spetta anche alle lavoratrici autonome non parasubordinate (non iscritte alla gestione separata INPS) e alle imprenditrici. Per queste figure, il periodo fruibile dei voucher è ridotto della metà, per cui per 3 mesi per un totale di 1.800,00 euro.

Dal 1 febbraio 2016 è disponibile sul sito INPS la procedura telematica per presentare la domanda.

Come funziona. Entro gli 11 mesi successivi al rientro dopo la maternità obbligatoria, in sostituzione del congedo parentale, le neomamme lavoratrici possono utilizzare il voucher babysitter o asili nido, ovvero un assegno per pagare le spese di una baby sitter o di un asilo nido pari a 600,00 euro al mese per un massimo di sei mesi (3.600 euro totali).

Come presentare la domanda. La domanda va presentata all'INPS attraverso il canale web se si possiede un PIN oppure tramite CAF o patronato.

17. Banca dati giovani 2016: una banca dati alla quale possono iscriversi giovani sotto ai 35 anni, con contratti precari o disoccupati e con a carico un minore. Le aziende che assumono a tempo indeterminato un giovane iscritto a questa banca dati riceveranno 5.000,00 euro come incentivo.

18. Carta Acquisti 2016: La Carta Acquisti (conosciuta anche come Social Card) è disponibile anche per il 2016. E' utilizzabile per il sostegno della spesa alimentare, sanitaria e il pagamento di bollette di luce e gas. La Carta vale 40 euro al mese e viene caricata ogni due mesi di 80 euro.

I requisiti: viene data agli anziani con più di 65 anni d'età o ai nuclei familiari con un bimbo con meno di tre anni (il titolare sarà quindi uno dei genitori) a determinate condizioni. In particolare, l'ISEE deve essere inferiore a 6.788,61 euro per chi ha bimbi con meno di 3 anni. Per maggiori info e per sapere come si ottiene, si veda la modulistica "carta acquisti 2016" disponibile sul sito Inps.

E' possibile anche avere informazioni chiedendo all'Ufficio Postale o chiamando il numero verde 800.666.888.

19. Sostegno per l'Inclusione Attiva (SIA) è una misura di contrasto alla povertà che prevede l'erogazione di un beneficio economico alle famiglie in condizioni economiche disagiate nelle quali almeno un componente sia minorenni oppure sia presente un figlio disabile o una donna in stato di gravidanza accertata.

Per godere del beneficio, il nucleo familiare del richiedente dovrà aderire ad un progetto personalizzato di attivazione sociale e lavorativa sostenuto da una rete integrata di interventi, individuati dai servizi sociali dei Comuni. La richiesta del beneficio viene presentata da un componente del nucleo familiare al Comune.

I requisiti: essere cittadino italiano o comunitario o suo familiare titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino straniero in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo; essere residente in Italia da almeno 2 anni;

Requisiti familiari: presenza di almeno un componente minorenni o di un figlio disabile, ovvero di una donna in stato di gravidanza accertata (nel caso in cui sia l'unico requisito familiare posseduto, la domanda può essere presentata non prima di quattro mesi dalla data presunta del parto e deve essere corredata da documentazione medica rilasciata da una struttura pubblica);

Requisiti economici: ISEE inferiore o uguale a 3mila euro; non beneficiare di altri trattamenti economici rilevanti ovvero altri trattamenti economici eventualmente percepiti, di natura previdenziale, indennitaria e assistenziale, devono essere inferiori a euro 600 mensili.

Per ulteriori specifici requisiti richiesti e informazioni rivolgersi al proprio Comune.

I SERVIZI EDUCATIVI 0/3 ANNI

La Convenzione ONU sui Diritti dell'infanzia, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 20 novembre 1989 rappresenta lo strumento normativo internazionale più importante e completo in materia di promozione e tutela dei diritti dell'infanzia. L'Italia ha ratificato il documento il 27 maggio 1991 con la legge n. 176 e a tutt'oggi 193 Stati sono parte della Convenzione.

La Convenzione tutela il diritto alla vita (art. 6), nonché il diritto alla salute e alla possibilità di beneficiare del servizio sanitario (art. 24), il diritto di esprimere la propria opinione (art. 12) e ad essere informati (art. 13). I bambini hanno diritto al nome, tramite la registrazione all'anagrafe subito dopo la nascita, nonché alla nazionalità (art.7), hanno il diritto di avere un'istruzione (art. 28 e 29), quello di giocare (art. 31) e quello di essere tutelati da tutte le forme di sfruttamento e di abuso (art. 34).

La Convenzione, obbliga gli Stati che l'hanno ratificata a uniformare le norme di diritto interno a quelle della Convenzione e ad attuare tutti i provvedimenti necessari ad assistere i genitori e le istituzioni nell'adempimento dei loro obblighi nei confronti dei minori.

La Regione Emilia-Romagna con la L.R. n.1 del 10 gennaio 2000 " Norme in materia di Servizi educativi per la prima infanzia" e le successive modifiche, regola i servizi educativi evidenziando che si tratta di servizi per le famiglie.

Il nido, lo spazio bimbi, i piccoli gruppi educativi sono quindi realtà educative e formative sia per i genitori sia per le bambine e i bambini. I servizi educativi per la prima infanzia riconoscono i diritti dell'infanzia offrendo realtà ed esperienze formative per i genitori e di crescita per chi li frequenta.

Il nido (e le altre tipologie di servizi) sono organizzati nel rispetto dei diritti dell'infanzia fornendo esperienze educative che inseriscono in un percorso di crescita verso la conquista di autonomia, di competenze e capacità relative al linguaggio, allo sviluppo motorio, alla socializzazione, alla acquisizione delle regole e del rispetto del prossimo.

Bambine e bambini che frequentano il nido hanno sicuramente migliori opportunità di competenze scolastiche, relazionali in età della scuola primaria e nella pre-adolescenza.

Numerose sono le ricerche che confermano questi vantaggi e molte ricerche in ambito pediatrico mostrano come chi frequenta il nido ha migliori possibilità di resistere alle malattie sempre nella scuola dell'obbligo.

Ovviamente ci sono famiglie che scelgono di non far frequentare i servizi educativi se non dopo i tre anni di vita, ed è una scelta legittima che non preclude alcun tipo di sviluppo. Ma va ribadito che questi servizi restano un buon investimento per la vita dei propri figli, una spesa che va incontro al riconoscimento dei diritti delle bambine e dei bambini e che spesso è sopravvalutata. Invitiamo infatti ogni genitore ad informarsi sulla reale spesa che le proprie eventuali scelte comporteranno, per poter poi valutare effettivamente le proprie possibilità.

Per saperne di più sulle norme a favore della maternità/paternità e sui congedi parentali puoi contattare:

Le Consigliere di Parità della Provincia di Ravenna

Via della Lirica, 21 - Ravenna, tel. 0544-258416 – Fax 0544-258501

Mail: consigliera-parita@mail.provincia.ra.it

Le Organizzazioni Sindacali presenti in azienda o sul territorio provinciale:

CGIL

Via F. Matteucci 15 - Ravenna, tel. 0544 244211-**INCA** tel. 0544 244216/244217
Via Manfredi 42 - Lugo, tel. 0545 913011
via Chiarini 12 - Faenza, tel. 0546 699611
www.cgilra.it

CISL

Via Vulcano 78/80 - Ravenna, tel. 0544 261811 - **INAS** tel. 0544 261980
Piazzale Enzo Ferrari 3 - Lugo, tel. 0545 22247
Piazza XI Febbraio 4 - Faenza, tel. 0546 670911
www.cislromagna.it

UIL

Via Le Corbusier 29 - Ravenna, tel. 0544 292011 - **ITAL** tel. 0544 292200
Corso Matteotti 9/11 - Lugo, tel. 0545 22282
Via Laghi 59/6 - Faenza, tel. 0546 22115
www.uil-ravenna.it

Centri per le famiglie

Centro per le Famiglie di Ravenna

Via Gradisca, 19
tel. 0544/471497
e-mail: informafamiglie@aspravennacerviaerussi.it

Centro per le Famiglie dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

Viale Europa, 128 - Lugo
tel. 0545/38397
e-mail: centrofamiglie@unione.labassaromagna.it

Centro per le Famiglie dell'Unione della Romagna Faentina

Via degli Insorti, 2 - Faenza
tel. 0546/691871-73
centro.famiglie@romagnafaentina.it

Testi aggiornati al 20 settembre 2016



*se non ti servo più, non buttarmi via ma consegnami
ad un'altra mamma o ad un altro babbo!*

